

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1*



Diajukan oleh:

OCTAVIANI SOUWANDI
F 100 080 022

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai
Drajat Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh :

OCTAVIANI SOUWANDI

F 100 080 022

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

OCTAVIANI SOUWANDI

F. 100 080 022

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Susatyo Yuwono, S. Psi, M. Si

Surakarta, 15 Desember 2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN PSIKOSOSIAL
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

OCTAVIANI SOUWANDI

F 100 080 022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 15 Desember 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

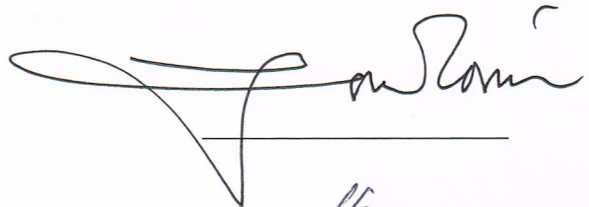
Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping II

Achmad Dwityanto, S.Psi. M.Si



Surakarta,
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan



(**Dr. Taufik, M.Si**)

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN PSIKOSOSIAL KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Octaviani Souwandi

Susatyo Yuwono

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi di PT. Hanil Nepen Teras Boyolali yang berjumlah 100 orang. Metode pengambilan data dengan menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan skala motivasi kerja yang kemudian dianalisis menggunakan korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,202; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja sebesar 34,2%, yang ditunjukkan dari koefisien determinan $R^2=0,342$, sehingga terdapat 65,8 % faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

Kata Kunci: persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Anwar (1993) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Masalah motivasi kerja menyangkut persoalan mengapa seorang karyawan bekerja sangat giat, sedangkan karyawan lainnya bekerja dengan kurang semangat. Besar kecilnya motivasi kerja akan ikut menentukan kualitas maupun kuantitas prestasi kerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memicu kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang menjadi pendorong orang untuk bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan kerja psikis (Nitisemito, 1991). Sedangkan lingkungan kerja psikis meliputi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, kebijakan-kebijakan pimpinan, semangat kerja karyawan, dan kesediaan saling membantu pada karyawan serta terbangunnya kerja sama yang baik antara karyawan (Gondokusumo 1983).

Dari data penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, (2005), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture menurun, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari

jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Didukung oleh hasil wawancara setyasari (2012) dengan Kasubag bagian gudang pengembalian, bagian personalia, bagian keamanan, administrasi, staf accounting, dan bagian konstruksi baja dan kanal serta menurut informasi yang diperoleh dari kepala HRD (*Human Resources Development*) PT. Raja Besi Semarang, turunnya motivasi kerja karyawan juga dapat dilihat dari kurangnya karyawan dalam menghargai waktu dan kurangnya karyawan memperhatikan kualitas barang, lamban, kurangnya inisiatif pada karyawan, banyak mengeluh dan tidak ada gairah untuk berprestasi sehingga tidak ada peningkatan karir dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti mengambil judul penelitian **“Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan”**.

Menurut Anwar (1993) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.

Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja karyawan antara lain, adanya kedisiplinan dari karyaawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain faktor uapah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dan supervise teknis, mutu dari hubungan interpersonal.

Gibson (1988) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi serta mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawannya.

Jewell & Siegall (1998) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja mendefinisikan sebagai representasi kognitif dari individu terhadap kejadian-kejadian situasional yang relative dekat dengan dirinya, yang

mengekspresikan pemaknaan psikologis dan signifikan dari situasi-situasi tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja meliputi struktur kerja, tanggung jawab karyawan satu dengan yang lainnya, tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan pimpinan, kebersamaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, antara lain faktor tuntutan kuantitas kerja, pengaruh individu pada pekerjaan, kemungkinan untuk berkembang, dukungan sosial dari atasan, dukungan sosial dari rekan kerja, ketidaknyamanan kerja.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Ada Hubungan Positif antara Persepsi terhadap Psikososial Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan”.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Sampel ini diambil dari jumlah populasi karyawan PT. Hanil Indonesia Nepen Teras Boyolali pada Bagian Produksi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive random sampling*. Dimana subjek memiliki yang diambil memenuhi karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik sampelnya adalah sebagai berikut:

- a. Berusia 18-45 tahun karena batasan usia tersebut merupakan batas usia produktif bagi para karyawan. Sehingga subjek sudah dapat berfikir secara realitas,

matang dalam berfikir, dan dapat mengendalikan emosi.

- b. Masa kerja minimal 1 tahun dengan alasan dalam masa kerja tersebut, karyawan sudah bias menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja serta tuntutan kerja dari perusahaan.
- c. Pendidikan minimal SMA / SMK dengan pertimbangan bahwa karyawan yang memiliki bekal ilmu dan pendidikan, maka karyawan memperoleh pengalaman yang lebih luas bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Hanil Indonesia Nepen Teras Boyolali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik produk moment yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,202 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang dimiliki dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap lingkungan

psikososial kerja, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan individu memiliki motivasi kerja. Persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja merupakan sebuah bagian yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu, dimana dukungan sosial merupakan sebuah dorongan atau pemberi semangat untuk hidup manusia yang datang dari lingkungan sosial. Hal ini bermanfaat untuk berinteraksi dalam kehidupan sehari – hari baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan sekitarnya. Tanpa memiliki dukungan sosial subjek akan sulit dalam berinteraksi dengan lingkungannya dan itu akan mengakibatkan ketidak seimbangan dalam hidupnya. seseorang terdiri dari sistem biologis dan psikososial yang saling berelasi dan masing-masing sistem mengandung sistem komponen, artinya keadaan biologis seseorang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem sosialnya, karena secara umum orang-orang yang merasa menerima penghiburan, perhatian dan pertolongan yang mereka butuhkan dari seseorang atau kelompok biasanya cenderung lebih mudah mengikuti nasehat medis, daripada pasien yang kurang mendapat dukungan sosial (Sarafino, dalam Smet, 1994). Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

peneliti bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada penderita Diabetes Mellitus Tipe 2.

Hasil yang diperoleh peneliti menyatakan bahwa salah satu faktor kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial, dukungan sosial dan kesehatan memiliki keterkaitan karena dukungan sosial mempengaruhi kesehatan dengan melindungi orang itu terhadap efek negatif dari stress yang berat, dukungan sosial itu bermanfaat bagi oleh karyawan, dimana persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja merupakan sebuah dorongan untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan. Rendahnya persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja akan membuat motivasi kerja karyawan menurun. Persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja yang baik akan membuat motivasi kerja karyawan tinggi, Sesuai dengan pendapat Kusriyanto (1986) yang menyatakan bahwa motivasi kondisi lingkungan psikososial kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil yang diperoleh peneliti menyatakan bahwa salah satu faktor motivasi kerja adalah persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja, dengan persepsi terhadap lingkungan terhadap lingkungan psikososial kerja yang rendah maka karyawan memiliki hubungan interaksi antar karyawan yang tidak baik, sehingga akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Mc. Cornick (dalam

Mangkunegara, 2004) motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini. Variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 87,89 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 125 yang berarti persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja tergolong rendah. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 118,88 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 125 yang berarti motivasi kerja rendah.

Hasil penelitian ini, sumbangan efektif pengaruh persepsi terhadap psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan sebesar 34,2% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,342. Dengan demikian masih terdapat 65,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan motivasi kerja karyawan.
2. Sumbangan efektif pada variabel persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja pada karyawan PT. Hanil Indonesia Nepen Teras Boyolali dengan motivasi

kerja karyawan sebesar 34,2%.

3. Persepsi terhadap lingkungan psikososial berada pada kategori rendah.
4. Motivasi kerja berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Dalam hal ini pimpinan perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti perusahaan memberikan dukungan kepada bawahan, memberikan kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan, menjalin kebersamaan dengan bawahan, akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada produktifitas kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan motivasi kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat mempertahankan motivasi kerja pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian motivasi kerjayang lain melihat hasil sumbangan efektif sebesar 34,2% menunjukkan masih ada 65,8% sehingga motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1996. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 1998. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga & Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya.
- Alimohammadi, M & Neyshabor, A. J. 2013. Work Motivation and Organizational Commitment among Iranian Employees. *Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, vol. 1 (3), pp. 1-12.
- Anwar. 1993. Prinsip-prinsip Manajemen Suatu Analisa dari Fungsi-Fungsi Kepemimpinan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PustakaPelajar Offset.
- Damayanti, Retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi* (diterbitkan). Semarang :

- Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Semarang.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Ekaningsih, A.S. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. Vol. 4 (1)
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Gibson, I. 1982. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses (terjemahan Djoerban Wahid)*. Jakarta : Erlangga.
- Habibi, B. 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia dan umum Semarang. *Skripsi* (tidak diterbitkan) Semarang: Fakultas ilmu social Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hasiabuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT BumiAksara
- Indrawijaya, A. I. 1986. *Perilaku Organisasi*. Bandung :SinarBaru.
- Irwanto, dkk. 1997. *Psikologi Umum (Buku Panduan Mahasiswa)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jawel & Siegal. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2 (terjemahan Pudjatmaka)*. Jakarta : Arcar.
- Kartono, K. 1994. *Psikologi Social untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kusriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman.
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Roseda Karya.
- Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nitisemito, S. A. 1991. *Manajemen Personalia* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hanna, .T. & Mona, E. 2014. Psychosocial Work Environment, Stress Factor and Individual Characteristics among nursing staff in psychiatric. *Journal of Enviromental Research and Public Healh*, 11, 1161-1175.
- Robbins, S. P 2002. *Organization Behavior - concept, Controvertion, Aplication*. 8nd ed. New jersey: prentice Hall, Inc.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.

- Ramadhani, P. Eka. 2010. Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Psikososial Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Skripsi* (diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suryana, N., Haerani, S. & Taba, M. I. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Studi Kasus di divisi Tambang PT. Inco Sorowako*.
- Suwarto. 1999. *Perilaku Koorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sobur, Alex. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sukardi, D. K. 1993. *Pengantar Teori Konseling (suatu uraian ringkas)*. Jakarta : Cv. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Walgito, Bimo. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi.
- Wulan, N. S. 2002. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Social Kerja dengan Motivasi Berprestasi Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Malang : Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.